



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

**Zurich Open Repository and  
Archive**

University of Zurich  
University Library  
Strickhofstrasse 39  
CH-8057 Zurich  
[www.zora.uzh.ch](http://www.zora.uzh.ch)

---

Year: 2017

---

## **Recrutement de personnel et occupation des postes: Rapport abrégé de l'enquête auprès des entreprises de 2017**

Buchs, Helen ; Von Ow, Anna

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-186689>

Published Research Report

Published Version

Originally published at:

Buchs, Helen; Von Ow, Anna (2017). Recrutement de personnel et occupation des postes: Rapport abrégé de l'enquête auprès des entreprises de 2017. Zurich: Université de Zurich.

# **Recrutement de personnel et occupation des postes**

---

**Rapport abrégé de l'enquête auprès des entreprises de 2017**

**Moniteur du marché suisse de l'emploi**

Zurich, décembre 2017



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**smm** stellenmarkt  
monitor **CH**

## Introduction

Lorsque les entreprises veulent pourvoir un poste vacant, elles disposent d'une vaste palette de possibilités pour trouver la candidature appropriée. Au printemps 2017, le moniteur du marché de l'emploi suisse a procédé à une enquête sur les pratiques de recrutement et d'occupation des postes auprès des responsables des ressources humaines d'un échantillon représentatif d'entreprises privées et publiques de toute la Suisse (profil de la méthode en fin d'aperçu). Cette enquête permet de découvrir dans quelle mesure les entreprises recourent aux diverses possibilités de recrutement. Mais elle fournit aussi de nouvelles connaissances sur le genre de postes que ces entreprises n'arrivent que très difficilement ou pas du tout à pourvoir malgré des recherches intensives. Le présent abrégé se propose de présenter brièvement certains des résultats de cette enquête tout en les comparant aux résultats d'une enquête pratiquement identique réalisée en 2010.

## Les besoins en personnel des entreprises suisses sont-ils importants ?

Durant le deuxième trimestre de 2017, un poste sur cinquante était vacant dans l'économie suisse, ce qui, au vu de la conjoncture en légère reprise, est une valeur plutôt faible. Une entreprise sur huit en moyenne indiquait un poste à pourvoir. Notons que les postes vacants se répartissent de manière très inégale sur des entreprises de taille variable. Dans les nombreuses micro-entités, les postes ne se libèrent que très sporadiquement, il n'est donc pas étonnant qu'au moment de l'enquête, dix-neuf entreprises sur vingt aient déclaré ne pas avoir de poste à pourvoir. En revanche plus de deux tiers des PME affichaient des postes vacants. Dans les grandes entreprises, plus de neuf entités sur dix ont des postes à pourvoir. Dans les entreprises de taille supérieure, les postes à pourvoir sont nombreux et fréquents ; ainsi certaines entreprises participant à l'enquête ont indiqué jusqu'à trois cent postes vacants.

Ces postes ne se répartissent pas seulement de façon inégale selon la taille de l'entreprise, mais également selon la branche. *Le graphique 1* illustre comment l'ensemble des postes vacants se répartit proportionnellement sur les différentes branches (barre rouge). Le graphique montre également le rapport entre le nombre de postes vacants et occupés au sein de chaque branche (barre bleue) ; cet indicateur est une mesure de l'intensité du recrutement de personnel dans chacune de ces branches. Plus il y a de postes vacants par rapport au nombre de postes occupés, plus les besoins en personnel supplémentaire sont forts. De tels besoins peuvent s'expliquer soit par la croissance de l'occupation et par conséquent un grand nombre de postes nouvellement créés soit par une fluctuation du personnel plus forte que la moyenne, ce qui conduit à repourvoir de nombreux postes après peu de temps déjà.

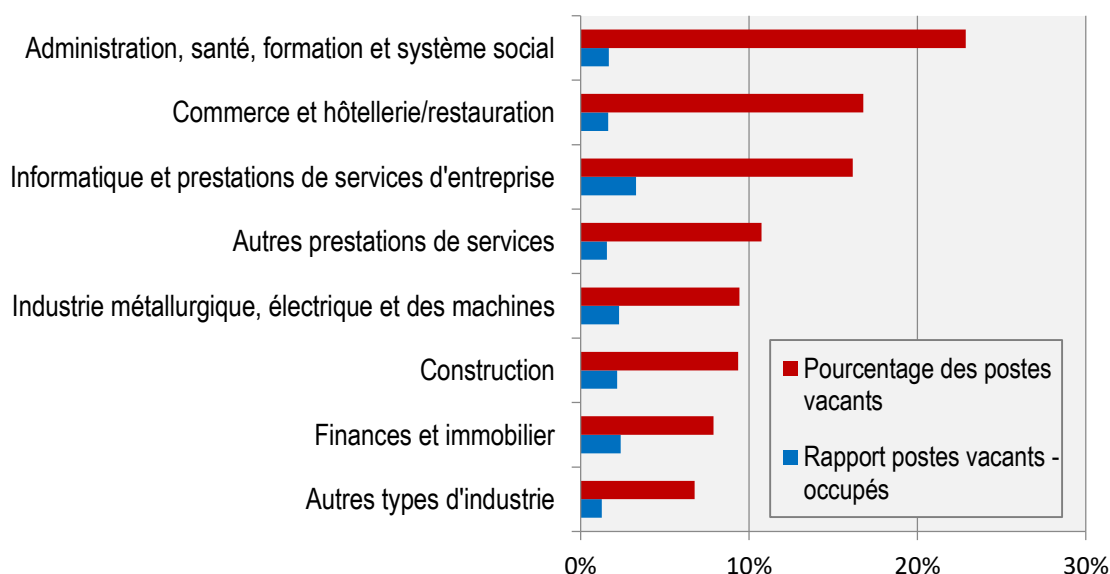
Au moment de l'enquête, un peu moins de 25% de tous les postes vacants se trouvent dans des entreprises des secteurs de l'administration, de la santé, de l'éducation et des affaires sociales. Contrairement à 2010, cette valeur actuellement élevée indique une croissance du secteur public, d'autant plus que le rapport entre les postes vacants et les postes occupés y est traditionnellement faible en raison de la faible fluctuation.

Plus de 15% de tous les postes vacants se trouvent dans des entreprises du commerce et de la restauration. Ce fort pourcentage reflète la grande importance de cette branche depuis toujours pour l'occupation. Notons cependant que, par rapport à 2010, le pourcentage de postes vacants y est en léger recul. Le grand nombre de postes à pourvoir dans le commerce

et la restauration n'est toutefois pas le résultat d'une fluctuation supérieure à la moyenne dans ce domaine, car le rapport entre postes vacants et postes occupés n'y est pas supérieur à la moyenne.

Avec plus de 15%, une autre part importante des postes vacants revient aux sociétés du secteur de l'informatique et des prestations de services aux entreprises. Cette valeur est restée semblable à celle de 2010. Cependant le rapport entre postes vacants et postes occupés y est le plus fort en comparaison des autres branches. Il faut peut-être y voir le résultat d'un grand nombre de nouveaux postes créés pour répondre aux besoins qui restent élevés dans le secteur informatique.

Graphique 1 Postes vacants et besoins en personnel par branche



Source: Stellenmarktmonitor Schweiz 2017

Les autres prestations de services, l'industrie électrique, métallurgique et des machines, ainsi que le secteur de la construction affichent environ 10% de postes vacants, les deux derniers ayant forci par rapport à 2010. Tandis que le rapport entre les postes vacants et les postes occupés est relativement ténu dans les autres prestations de services, il se situe près de la moyenne interbranches dans la construction et l'industrie électrique, métallurgique et des machines avec un poste vacant pour 50 postes occupés.

Les sociétés de la branche immobilière et financière présentent moins de 10% de postes vacants. Ici aussi, le rapport entre postes vacants et postes occupés est proche de la moyenne interbranches.

Les entreprises du reste de l'industrie réunissent une petite part des postes vacants avec un peu plus de 5%. Par contre le rapport est ici inférieur à la moyenne mentionnée. En adéquation avec ces faibles besoins en personnel, le pourcentage de postes vacants dans le reste de l'industrie a reculé par rapport à 2010.

En résumé, on constate que les besoins en personnel et le nombre de postes à pourvoir se déterminent de manière décisive en fonction de la taille de l'entreprise et de la branche à laquelle elle appartient. La comparaison entre 2010 et 2017 montre que d'autres facteurs, tels que la croissance d'une branche, les variations conjoncturelles et les fluctuations saisonnières, peuvent jouer un rôle.

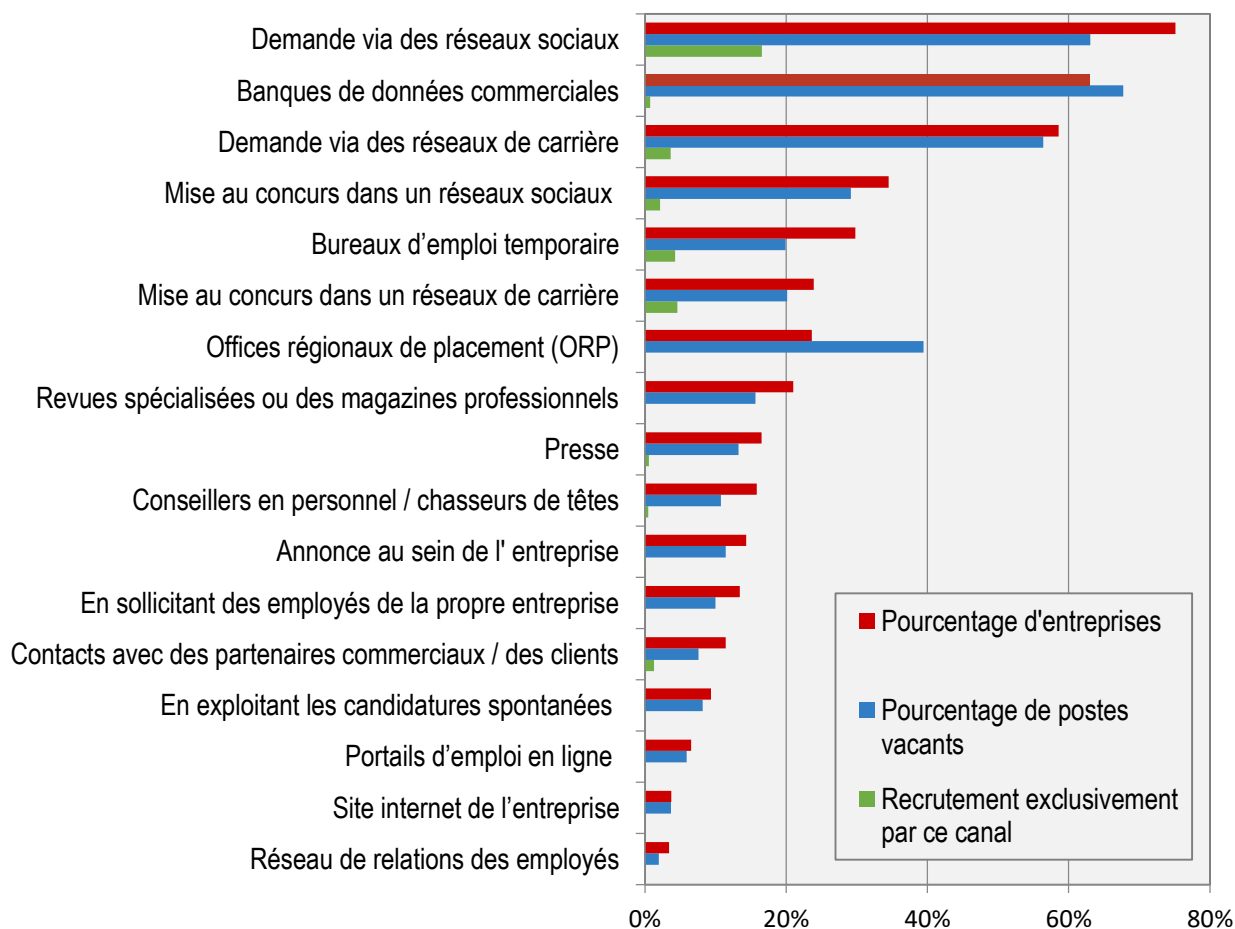
### **A quelles modalités de recrutement les entreprises suisses ont-elles recours ?**

Comment les sociétés procèdent-elles précisément au recrutement de leur personnel afin de pourvoir leurs postes vacants de candidats appropriés ? Lors de notre enquête, les entreprises ont indiqué à quelles modalités elles recouraient en fonction du poste à pourvoir. Ces informations permettent de saisir l'ensemble de l'éventail des possibilités utilisées actuellement pour le recrutement et d'en évaluer l'importance.

Le *graphique 2* montre l'ensemble des canaux utilisés par les entreprises lors du recrutement de personnel. On y voit clairement quel pourcentage d'entreprises recourt même sporadiquement à une modalité donnée pour pourvoir un poste déterminé (barre rouge). Le graphique permet également de visualiser l'importance du pourcentage de postes vacants pour lesquels l'entreprise recourt à une modalité déterminée (barre bleue). Comme la plupart des sociétés recourent à chaque fois à plusieurs possibilités simultanément, l'indication d'un canal n'exclut pas forcément les autres. Il est donc particulièrement intéressant de savoir pour quel pourcentage de tous les postes repourvus récemment, elles n'ont utilisé qu'un seul canal de recrutement (barre verte).

Les résultats montrent que les entreprises font très souvent appel à leur réseau de relations et de contacts pour pourvoir un poste vacant. 75% des sociétés indiquent recourir au réseau de relations de leurs collaborateurs lors du pourvoi de nouveaux postes. 30% d'entre elles environ recrutent leur personnel par l'intermédiaire de leurs partenaires ou de leurs clients. Le réseau des collaborateurs est donc, comme en 2010, la modalité de recrutement la plus utilisée si l'on tient compte du nombre d'entreprises. Comme dans les études précédentes, il s'avère que, dans le recrutement de personnel, le recours aux réseaux de relations revêt autant d'importance que la mise au concours officielle. Ce d'autant plus que ce sont surtout les nombreuses petites et moyennes entreprises qui utilisent intensément ces canaux informels de recrutement. Si l'on considère le pourcentage de postes vacants pour lequel les réseaux de relations sont utilisés, ceux-ci revêtent également une grande importance : en effet dans plus de 60 % des cas, les entreprises recrutent par le biais des réseaux de leurs collaborateurs et 20% des postes à pourvoir le sont en recourant aux partenaires et aux clients de l'entreprise. Par ailleurs le réseau des collaborateurs est le canal de recrutement exclusif le plus fréquemment utilisé. Pour plus de 15% des postes récemment repourvus, les entreprises ont exclusivement fait appel à ces réseaux. Par comparaison, ces sociétés ont aussi souvent fait appel à leurs contacts avec des clients ou des partenaires sans utiliser d'autre canal du tout. Ceci signifie qu'une partie considérable des postes ne sont pas mis au concours et qu'ils sont attribués par le truchement des réseaux de relations personnelles. Les personnes à la recherche d'un emploi n'ayant pas accès à ces réseaux sont donc exclues d'emblée.

Graphique 2 Utilisation des différentes possibilités de recrutement de personnel



Source: Stellenmarktmonitor Schweiz 2017

Lorsqu'un poste est mis au concours publiquement, les entreprises misent le plus souvent et de façon croissante depuis 2010, sur une annonce sur internet. Près de 65% d'entre elles recourent au site internet de l'entreprise. Et ceci vaut pour près de 70% des postes à pourvoir. Contrairement à 2010, davantage de postes sont actuellement mis au concours que pourvus par le biais du réseau des collaborateurs. Ceci est probablement lié au fait qu'un nombre croissant de petites entreprises disposent d'un site internet leur permettant de passer leurs offres d'emploi. Cependant une part toujours plus infime des postes pourvus récemment l'est par le seul biais du site internet de l'entreprise. Depuis 2010, les portails d'emploi en ligne ont aussi gagné en importance : actuellement plus de 55% des offres d'emploi y sont publiées et près de 60% des entreprises y passent leurs annonces. Pour un pourcentage comparativement élevé de postes pourvus récemment (près de 5%), les entreprises avaient exclusivement recruté par le biais des portails de l'emploi sur internet.

Les candidatures spontanées occupent aussi une place significative dans le recrutement de personnel. Environ 35% de toutes les entreprises y ont recours pour trouver de nouveaux employés ; et pour près de 30% des postes vacants, c'est de cette façon qu'on engage. L'importance de ce canal de recrutement a plutôt augmenté par rapport à 2010. Dans le cas de

quelques postes récemment repourvus, les entreprises ont même recouru exclusivement à ce canal. Vraisemblablement s'agit-il souvent d'emplois spécialement créés pour les postulants.

Les résultats indiquent également qu'il ne faut pas sous-évaluer l'importance du recrutement au sein même de l'entreprise. Pour environ 20% des postes vacants, les entreprises s'adressent directement à leur personnel. Dans près de 40% des cas même, celles-ci passent une annonce au sein de la société. Ce procédé est essentiellement le fait des grandes entreprises.

L'offre d'emploi dans la presse qui, avant l'apparition d'Internet, fut pendant longtemps et de loin le principal moyen de recruter, subit désormais la pression des nouvelles possibilités en ligne. Par rapport à 2010, la presse continue à subir un fort recul. Cependant elle n'est pas (encore) devenue insignifiante. Nos résultats montrent qu'environ 15% des entreprises font paraître leurs offres d'emploi dans la presse générale et/ou dans les magazines professionnels spécialisés. 10 à 15% de tous les postes vacants sont rendus publics de cette manière. Ce sont surtout les postes difficiles à repourvoir qui paraissent dans la presse. Cependant la part de postes que les entreprises ont pourvus récemment en faisant exclusivement appel aux médias est devenue infime. La seule presse ne suffit donc plus à recruter du personnel avec succès.

Une entreprise sur cinq recrute par le biais d'un conseiller en personnel ou d'un chasseur de têtes et cette stratégie est utilisée pour près de 15% des postes. Il reste encore 15% d'entreprises qui communiquent leurs postes vacants aux offices régionaux de placement (ORP) et elles le font particulièrement lorsque le recrutement se montre difficile. Plus de 10% des sociétés s'adressent à des bureaux d'emploi temporaire. Cependant ces canaux ont été exclusivement utilisés pour très peu de postes repourvus récemment et représentent presque toujours un complément aux autres modalités de recrutement.

Parallèlement aux possibilités bien établies qu'offre l'Internet, les réseaux de carrière et les réseaux sociaux offrent de nouvelles possibilités de recrutement et sont souvent considérés comme l'avenir de ce domaine. Les résultats actuels révèlent toutefois que leur importance est à ce jour comparativement faible. Seules 10 à 15% des sociétés publient leurs offres d'emploi sur ces réseaux. La part de postes vacants pour laquelle les entreprises recourent aux réseaux basés sur internet est un peu plus faible encore. Quant aux demandes ciblées, elles y sont encore plutôt rares. De plus, aucun des deux réseaux n'a été utilisé comme seul canal de recrutement pour le pourvoi d'un poste vacant. Les chiffres fournis par l'enquête actuelle montrent donc que les possibilités offertes par les nouveaux médias n'ont aucunement remplacé les canaux de recrutement traditionnels. Cependant ces médias s'octroient une place croissante dans les pratiques de recrutement de quelques entreprises comme stratégie complémentaire. Lorsque le recrutement se révèle compliqué, les sociétés sont disposées à tester les réseaux internet. Lors de notre enquête, une société sur sept a par ailleurs affirmé avoir l'intention d'utiliser ces canaux dans ses futures démarches de recrutement.

Dans l'ensemble, il s'avère qu'en 2017 aussi, l'économie mise essentiellement sur des formes de recrutement traditionnelles. Le recrutement par le biais de réseaux de relations personnelles, la publication d'offres d'emploi sur le site internet des entreprises ou les portails en ligne restent les modalités le plus fréquemment utilisées en matière de recrutement de personnel. Toutefois, ces réseaux pourraient bientôt gagner en importance.

### **Quels postes ne peuvent être pourvus de façon adéquate et combien sont-ils ?**

Bien que les entreprises aient recours à de nombreuses possibilités de recruter du personnel et utilisent toutes sortes de canaux, il n'est pas toujours facile de trouver un candidat approprié pour un poste vacant. Dans notre enquête, les entreprises ont indiqué combien de postes et lesquels elles avaient renoncé à pourvoir faute de candidature adéquate.

Lorsqu'une entreprise ne parvient pas à pourvoir un poste vacant malgré des efforts de recrutement ciblés, cela indique un manque prononcé de spécialistes en la matière. Il ressort de notre enquête que durant les six premiers mois de 2017, un peu plus d'une société sur quarante n'est pas parvenue à repourvoir au moins un poste. Si l'on ne considère que les entreprises activement à la recherche de personnel, on trouve dans environ 10% d'entre elles des postes n'ayant pas pu être repourvus faute de candidature appropriée. En rapportant ce constat aux postes à pourvoir durant les six premiers mois de 2017, cela signifie que les entreprises ne sont pas parvenues à pourvoir environ 3% des postes vacants dans un délai utile. Ce résultat indique que pour certains postes, malgré des efforts défendables, on ne trouve pratiquement pas de candidature appropriée en raison de la pénurie de personnel qualifié. Par rapport à 2010, le manque de personnel qualifié semble toutefois en léger recul.

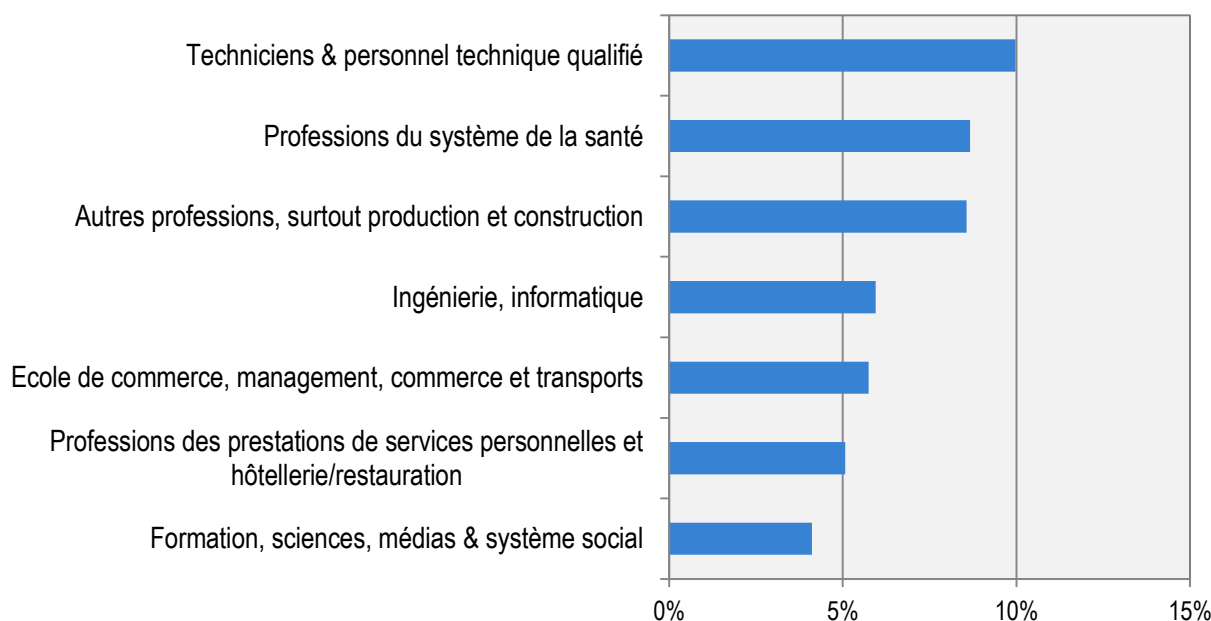
Force est donc de se demander pour quel genre de poste le recrutement de personnel se révèle si ardu que les entreprises ne trouvent pas de candidature. Le *graphique 3* illustre le pourcentage par grandes catégories professionnelles de postes pour lesquels les recherches ont été interrompues en raison d'une pénurie de candidatures adéquates.

Nos résultats témoignent d'un manque constant de personnel qualifié dans les professions techniques. A l'instar de 2010, le recrutement de personnel a particulièrement souvent dû être interrompu faute de candidature appropriée. Les entreprises ne sont pas parvenues à pourvoir un poste sur dix environ dans ce champ professionnel. Le manque de personnel qualifié est également considérable dans les domaines de la santé, de la production et de la construction. Durant les six premiers mois de 2017, un peu moins de 10% des postes vacants sont restés non pourvus dans ces professions.

Pour tous les autres groupes professionnels, le pourcentage de postes restés non pourvus, environ 5%, correspond à la moyenne. Ceci ne signifie pas forcément pour autant que les postes concernés sont très faciles à pourvoir ; néanmoins dans ces métiers-là, il est possible de recruter des candidatures adéquates en effectuant les démarches appropriées.



Graphique 3 **Pourcentage de postes restés inoccupés pour des emplois vacants par profession (recrutement interrompu)**



Source: Stellenmarktmonitor Schweiz 2017

En résumé, le constat suivant s'impose : le pourcentage notable de postes ne pouvant être pourvus de manière adéquate est un indicateur de la pénurie prononcée de personnel qualifié dans certains domaines. Simultanément, le taux de chômage relativement élevé dans certaines professions indique que les emplois proposés ne correspondent pas aux postulants. Au sein de ces professions, il existe un décalage ou 'mismatch' soit entre les qualifications exigées/fournies sur le marché du travail soit en ce qui concerne d'autres paramètres.

### **Combien de postes sont mis au concours à l'étranger et quels sont-ils ?**

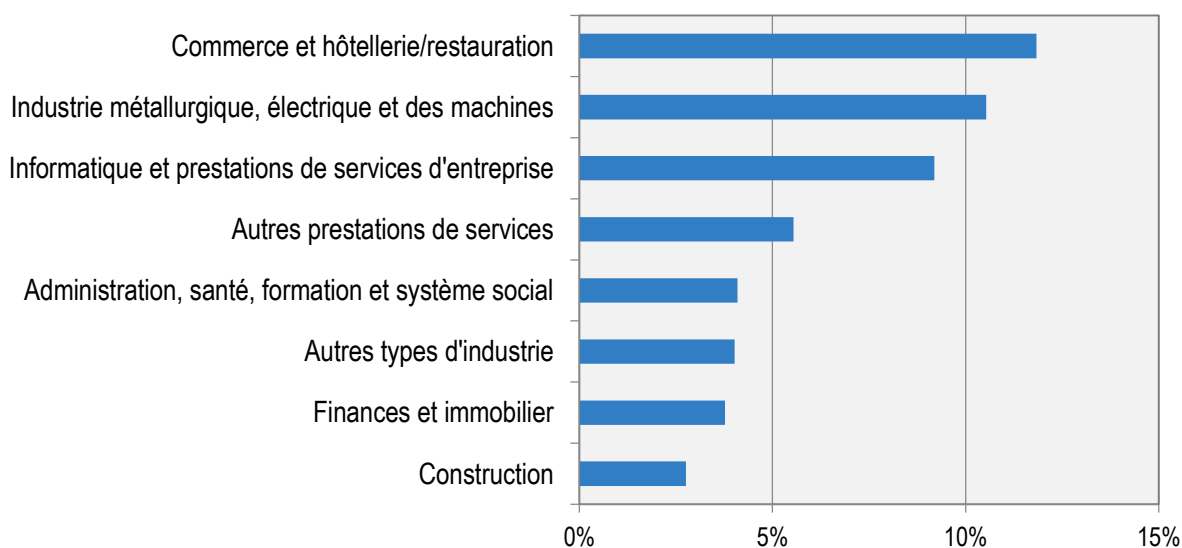
Lorsque le recrutement de personnel est infructueux ou qu'il existe un manque prononcé de personnel qualifié à l'intérieur du pays, il est intéressant pour certaines entreprises d'étendre leurs recherches à l'étranger. Combien de postes sont mis au concours à l'étranger et de quels postes s'agit-il ? Les recherches se poursuivent-elles simultanément en Suisse aussi ? Ce n'est qu'en tenant aussi compte des démarches des entreprises à l'étranger qu'on obtient un tableau complet du recrutement de personnel et de l'occupation des postes en Suisse.

Bien que de nombreuses entreprises estiment difficile de recruter du personnel, comme nous l'avons exposé plus haut, seul un faible pourcentage d'entre elles, environ 3%, utilise la possibilité de recruter à l'étranger. Cependant, si l'on considère le pourcentage de postes pour lesquels on recrute à l'étranger, celui-ci (environ 10%) est nettement plus élevé. Ceci s'explique par le fait que quelques entreprises de taille supérieure, présentant relativement beaucoup de postes vacants, étendent régulièrement leurs démarches de recrutement à l'étranger. Le pourcentage de grandes entreprises qui recrutent en dehors de la Suisse est le plus fort, il s'agit d'une entreprise sur cinq. Parmi les PME, une entreprise sur 15 et parmi les micro-entités une sur cinquante est concernée. Le recrutement à l'étranger constitue souvent une possibilité

complémentaire pour les entreprises et non une alternative au recrutement en Suisse : en effet, pour environ 50% de tous les emplois pour lesquels elles recrutent à l'étranger, les entreprises publient simultanément une offre d'emploi en Suisse. Ce qui signifie que les sociétés recrutent exclusivement à l'étranger pour seulement 5% environ de tous les postes à pourvoir. Presque tous les postes vacants en Suisse paraissent donc aussi sur le marché suisse de l'emploi.

Mis à part la taille de l'entreprise, il existe aussi des différences d'une branche à l'autre en matière de recrutement à l'étranger. Le graphique 4 illustre le pourcentage d'emplois par branche pour lesquels on recrute à l'étranger.

Graphique 4 **Pourcentage de recrutement à l'étranger par branche**



Source: Stellenmarktmonitor Schweiz 2017

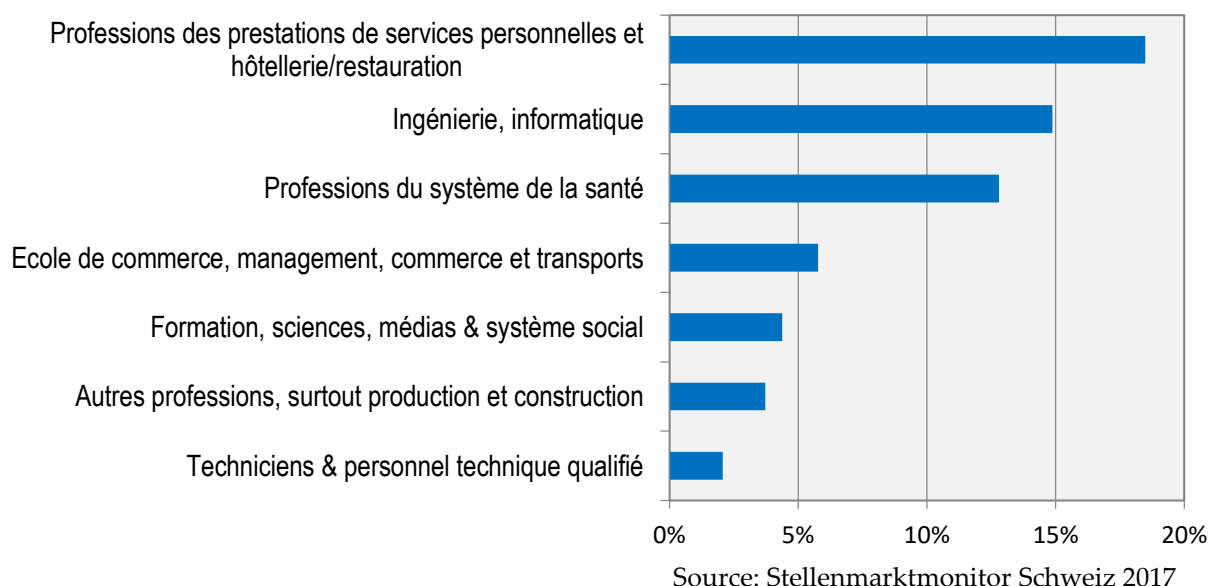
Les entreprises du commerce et de la restauration ainsi que celles de l'industrie électrique, métallurgique et des machines recrutent du personnel à l'étranger pour plus de 10% des postes vacants. Ce pourcentage correspond dans les deux domaines à celui de 2010 et reste donc élevé.

Revanche, entre 2010 et 2017, le pourcentage d'emplois pour lesquels les entreprises de l'informatique et de la prestation de services aux entreprises recrutent à l'étranger, a connu une nette augmentation. Ce pourcentage s'élève actuellement à près de 10% contre 5% en 2010, ce qui pourrait être lié à la digitalisation croissante de l'économie. Par ailleurs, les sociétés de cette branche trouvent peut-être toujours plus fréquemment du personnel aux qualifications correspondant à leurs exigences à l'étranger.

Dans toutes les autres branches, le pourcentage de postes vacants pour lesquels on recrute à l'étranger se situe autour de 5% ou moins, soit près de la moyenne interbranches. Ce qui saute aux yeux en comparaison avec 2010, c'est que les entreprises de la finance et de l'immobilier recrutent actuellement toujours plus rarement à l'étranger.

Mais quel genre de personnel les entreprises recrutent-elles particulièrement souvent en dehors de la Suisse ? Le graphique 5 montre pour quel pourcentage de postes vacants au sein d'un groupe professionnel les entreprises recrutent à l'étranger.

Graphique 5 **Pourcentage de postes avec recrutement à l'étranger par rapport à tous les postes vacants par profession**



Très souvent lorsqu'un poste est vacant dans les métiers de la restauration et de la prestation de services personnels, les entreprises recrutent à l'étranger. C'est le cas pour près de 20% des postes à pourvoir de ce groupe. Ceci pourrait être lié au fait que les offres d'emploi sont souvent peu attrayantes pour les représentants de ces professions en Suisse.

Dans les métiers de l'ingénierie et de l'informatique, le pourcentage de postes vacants devant être pourvus à l'aide d'un recrutement à l'étranger est considérablement élevé. Les entreprises de ces corps de métiers recrutent dans environ 15% des cas à l'étranger. Selon notre enquête, la fréquence de ce type de recrutement a cependant reculé pour ces groupes professionnels par comparaison avec 2010.

Il semble que les postes vacants des métiers de la santé soient difficiles à pourvoir en recourant au seul personnel disponible en Suisse. Ici aussi le pourcentage de postes vacants pour lesquels on recrute en Suisse exclusivement dépasse la barre des 10%. Notons toutefois que dans les métiers de la santé aussi, ce pourcentage a reculé par rapport à 2010.

En revanche, dans toutes les autres catégories professionnelles, les entreprises recrutent plus rarement à l'étranger. Le pourcentage de postes à pourvoir concerné s'y situe à environ 5%. Ceci peut indiquer qu'il n'y existe pas de pénurie de personnel ou alors qu'un recrutement à l'étranger serait peu probablement couronné de succès. Ainsi les techniciens et le personnel technique qualifié, certes très recherchés en Suisse, sont plutôt difficiles à trouver à l'étranger, de nombreux diplômes correspondants y étant inconnus. En conséquence, les démarches à l'étranger sont très rares pour ce type de personnel qualifié.

Dans l'ensemble, les résultats indiquent que les entreprises recrutent leur personnel à l'étranger soit en raison d'un manque prononcé de personnel qualifié en Suisse, soit, s'il s'agit de postes particulièrement importants, afin d'élargir autant que possible les recherches et d'optimiser le pourvoi de ces postes. Mais il se peut aussi que les conditions de travail peu attrayantes rendent opportune l'étendue du recrutement à l'étranger. Celui-ci constitue

toutefois une démarche complémentaire à celles sur le marché suisse et ne peut donc être évalué comme un écartement du personnel provenant de Suisse.

## **Conclusion**

En Suisse, les entreprises recourent à une large palette de possibilités et misent en général sur les formes éprouvées du recrutement de personnel : réseaux de relations personnelles, publication sur le site internet de l'entreprise et les portails de l'emploi en ligne. Pour les postes difficiles à pourvoir, elles testent également les canaux de recrutement moins conventionnels tels que les réseaux de contact sur internet ou s'assurent le soutien des bureaux de placement ou des OPR.

Malgré la multitude et la variété de leurs efforts, les entreprises connaissent tout de même des problèmes de recrutement. Ce n'est qu'à grand-peine que certaines sociétés sont parvenues à pourvoir certains postes vacants. Une entreprise sur dix environ a renoncé à pourvoir au moins un poste au cours des six premiers mois de 2017 faute de candidature appropriée. Face à cette situation, il n'est pas rare que les sociétés étendent leurs recherches à l'étranger.

### **Fiche signalétique de la méthode**

Les résultats reposent sur une enquête réalisée auprès des entreprises par le moniteur du marché de l'emploi suisse entre avril et juillet 2017. Cette enquête s'adressait aux responsables du personnel d'un échantillon aléatoire d'entreprises publiques et privées des secteurs 2 et 3 de toute la Suisse, réparties par branche et par taille. Les entreprises présentant un grand nombre d'employés ont une probabilité d'autant plus grande de faire partie de l'échantillon. Sur les 2490 entreprises qui constituaient l'échantillon de base apuré, quelque 1147 entreprises, soit 46% d'entre elles, ont participé à notre enquête.

### **Impressum / contact**

Le moniteur du marché de l'emploi suisse de l'Université de Zurich a pour objectif de contribuer à une meilleure transparence du marché de l'emploi en informant le public de son évolution actuelle. Les auteures du présent rapport sont Helen Buchs et Anna von Ow ; pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez nous envoyer un e-mail ([smm@stellenmarktmonitor.ch](mailto:smm@stellenmarktmonitor.ch)) ou nous contacter par téléphone :

Helen Buchs      Tel. 044 635 23 32

Anna von Ow      Tel. 044 635 23 02

[www.stellenmarktmonitor.uzh.ch](http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch)

Les auteures remercient les entreprises qui ont répondu à l'enquête 'recrutement de personnel et occupation des postes' du moniteur du marché de l'emploi suisse, permettant les premières la rédaction de ce rapport abrégé.

**smm** stellenmarkt  
monitor CH